

جامعة عمار ثليجي

كلية العلوم الاجتماعية

ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبين :

إشراف الأستاذ :

د.عموم رمضان

- بن سعدة محمد صفي الدين

- طالب يوسف عبد الفتاح

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
د.صافي محمد	استاذ محاضر أ	جامعة عمار ثليجي الاغواط	رئيسا
أ. د.عموم رمضان	استاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي الاغواط	مشرفا ومقررا
د.بلمقدم فاطمة	استاذ محاضر ب	جامعة عمار ثليجي الاغواط	مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2021

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط في ظل التعليم عن بعد، وتم اجراؤها انطلاقا التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد؟

2. هل توجد فروق في الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة المهنية؟

3. هل توجد فروق في الاستغراق الوظيفي لدى افراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الاقدمية؟

4. هل توجد فروق في الاستغراق الوظيفي لدى افراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟

وقد تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، كما تم استخدام أداة الاستبيان، حيث طبق مقياس الاستغراق الوظيفي على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية، بلغت (55) استاذًا، وتمت المعالجة الإحصائية بواسطة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد اسفرت الدراسة على النتائج التالية:

1- يوجد لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي في ظل التعليم عن بعد.

2. لا توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى افراد العينة تعزى لمتغير الرتبة المهنية

3. لا توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى افراد العينة تعزى لمتغير الاقدمية .

4. لا توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى افراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

وفي ضوء هذه النتائج نقول بأن نتائج الدراسة تنحصر في إطار حدودها المكانية والزمانية والبشرية والأداتية، ولا يمكن تعميمها على جميع الأساتذة.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي _ اساتذة كلية العلوم الاجتماعية، التعليم عن بعد.

Abstract

This study aimed to know the level of job absorption among the professors of the Faculty of Social Sciences at the University of Laghouat in light of distance education, and it was conducted based on the following questions: What is the level of job absorption among the professors of the Faculty of Social Sciences in light of distance education?

2. Are there differences in the job involvement of the study sample members due to the variable of occupational rank?

3. Are there differences in the job engagement of the study sample members due to a change in seniority?

4. Are there differences in the spectral ethnicity of the study sample members exposed to the gender variable? In this study, the descriptive approach was relied, and the questionnaire tool was used, where the job engagement scale was applied to a sample of (55) professors of the Faculty of Social Sciences, and the statistical treatment was carried out by the Statistical Packages Program for Social Sciences.

(SPSS), the study yielded the following results:

1- The professors of the Faculty of Social Sciences have a low level of job engagement under the online education.

2. There are no differences in the level of job absorption among the sample members due to the variable occupational rank 3. There are no differences in the level of job absorption among the sample members due to the variable of seniority, 4, there are no differences in the level of job absorption among the study sample members due to the gender variable. In light of these results, we say that the results of the study are limited to its spatial, temporal, human and instrumental limits, and it cannot be generalized to all professors.

Keywords: job engagement , professors of the Faculty of Social Sciences, distance education.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوعات
	شكر وتقدير
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية
ب	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
ج	فهرس الموضوعات
ر	فهرس الجداول
ز	فهرس الملاحق
01	مقدمة
الإطار النظري للدراسة	
الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها	
5	1- إشكالية الدراسة
6	2- فرضيات الدراسة
6	3- أهداف الدراسة
7	4- أهمية الدراسة
7	5- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
8	6- الدراسات السابقة
14	7- التعليق على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الاستغراق الوظيفي	
16	تمهيد
16	1- مفهوم الاستغراق الوظيفي
18	2- تعريف الاستغراق الوظيفي
18	3- نشأة الاستغراق الوظيفي

19	4- أبعاد الاستغراق الوظيفي
20	5- أهمية الاستغراق الوظيفي
21	6- العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي
22	7- اساليب تنمية الاستغراق الوظيفي
23	خلاصة
الفصل الثالث: التعليم عن بعد	
25	تمهيد
25	1- مفهوم التعليم عن بعد
27	2- أنواع التعليم عن بعد
27	3- اهداف التعليم عن بعد
28	4- عناصر التعليم عن بعد
28	5- تجارب ناجحة للتعليم عن بعد
31	6- اساليب التعليم عن بعد
33	7- عيوب التعليم عن بعد
34	خلاصة
الإطار الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: اجراءات الدراسة الميدانية	
36	تمهيد
36	1- منهج الدراسة
37	2- حدود الدراسة
37	3- مجتمع الدراسة
38	4- عينة الدراسة
40	5- الدراسة الاستطلاعية

41	6-أدوات الدراسة
43	7- إجراءات تطبيق الدراسة
44	8- الاساليب الإحصائية
الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
46	تمهيد
46	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
49	2- مناقشة فرضيات الدراسة
55	خاتمة
56	الاقتراحات
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
38	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	01
39	يوضح توزيع العينة حسب الرتبة المهنية	02
40	يوضح توزيع العينة حسب الرتبة الاقدمية	03
42	يوضح بدائل الاجابة والدرجات المقابلة لها	04
43	يوضح الفرق بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا في درجات الاستغراق الوظيفي	05
43	يوضح قيمة معامل الثبات الفا كرومباخ لمقياس الاستغراق الوظيفي	06
46	يمثل نتائج إختبار (ت) للمقارنة بين متوسط الاستغراق الوظيفي والمتوسط الفرضي عند اساتذة كلية العلوم الاجتماعية	07
47	يوضح نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في متوسطات الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية حسب متغير الرتبة المهنية	06
48	يوضح نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في متوسطات الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية حسب متغير الاقدمية	07
48	يوضح قيمة معامل t-test لحساب الفروق في الاستغراق الوظيفي حسب الجنس	08

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
II	استبيان الاستغراق الوظيفي	01
III	مخرجات نتائج برنامج spss	02

شكر وتقدير

نحمد الله حمد الشاكرين ونثني عليه ثناء الذاكرين أن وفقنا

وسدد خطانا لإتمام هذا العمل.

نتقدم بالشكر والعرفان إلى أستاذنا المشرف البروفيسور رمضان عمومن الذي كان لنا

نعم المرشد و ونعم الموجه، ولم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتورة بلمقدم فاطمة التي قدمت لنا يد المساعدة

ومنحتنا من وقتها رغم كل انشغالاتها .

ولا يفوتنا أن نشكر في هذا المقام كل أفراد عينة الدراسة من الأساتذة الذين أجابوا على

أسئلة الاستبيان بكل موضوعية.

كما لا ننسى أن نشكر الأخت أمال من تخصص اللغة الانجليزية التي ساعدتنا في

ترجمة الملخص إلى اللغة الأجنبية.

والشكر موصول كذلك إلى أعضاء لجنة المناقشة على ملاحظاتهم

وتصويباتهم القيمة

وكل الشكر والتقدير إلى والدينا الذين نعجز عن شكرهم ولا يسعنا إلا أن نقول لهم

دمتم فخرا لنا وتاجا فوق رؤوسنا

بن سعدة محمد صفى الدين

طالب يوسف عبد الفتاح

مقدمة

مقدمة:

يعد الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة الظهور بسبب التغيرات التي تشهدها المنظمات، وذلك كونًا تحقق الفاعلية الذاتية في العمل مما يكسبها ميزة تنافسية ويفظ لها مكانتها؛ إذ إنَّ تعزيز فاعلية الفرد الذاتية تمكنه من التكيف والتواءم مع بيئة العمل، وبناءً على ذلك يُعتبر الاستغراق الوظيفي عاملاً رئيساً لزيادة الدافعية لدى الموظفين مما يحسن من أدائهم، ويحقق لهم الرفاهية ولمنظمتهم الولاء.

وفي ظل الظروف الاستثنائية التي يعيشها العالم من جراء تداعيات أزمة كورونا سارعت مختلف المؤسسات إلى اتخاذ التدابير والاجراءات اللازمة حفاضا على صحة موظفيها والحد من انتشار الفيروس، والجامعة الجزائرية كغيرها من المؤسسات بادرت إلى اتخاذ مجموعة من الاجراءات للوقاية من هذا المرض.

ولعل من بين أهم الإجراءات التي اتخذتها جامعة الأغواط في هذا الصدد هي تبني نظام التعليم عن بعد، حيث تتم العملية التعليمية دون حدوث اتصال مباشر بين الاساتذة والطلبة، بل يكونان متباعدين زمنيا ومكانيا، ويتم الاتصال بينهما عن طريق الوسائط التعليمية الإلكترونية أو المطبوعات.

و بناءا على ما سبق جاءت هذه الدراسة بعنوان الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد، وقد تم تقسيم الدراسة إلى الفصول التالية :

الفصل الأول : الذي تطرقنا فيه الى إشكالية الدراسة ، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، التعريفات الاجرائية لمفاهيم البحث، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تم التطرق فيه الى الادبيات المتعلقة بموضوع الاستغراق الوظيفي

الفصل الثالث: تم التطرق فيه الى الادبيات المتعلقة بموضوع التعليم عن بعد .

الفصل الرابع: تم تخصيص هذا الفصل لأجراءات الدراسة الميدانية، الذي تناولنا فيه منهج الدراسة ، حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، ادوات الدراسة اجراءات تطبيق الدراسة ، الاساليب الاحصائية .

الفصل الخامس: تم التطرق في هذا الفصل الى عرض ومناقشة نتائج الدراسة ثم تقديم استنتاج عام وبعض المقترحات، وفي الاخير خاتمة.



الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة

6- الدراسات السابقة

7- التعليق على الدراسات السابقة

1) إشكالية الدراسة:

يمثل الاستغراق الوظيفي أحد المؤشرات الفعالة لتقييم اتجاهات العاملين، لما له من دور في زيادة وتحسين الإنتاجية، والفعالية التنظيمية، حيث يترتب علي وجود مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي، زيادة دافعية الموظفين للعمل، مما يشجع العاملين علي تحسين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم لتحقيق أفضل الإنجازات والذي وفي ظل التطور المستمر، والبيئة شديدة التنافسية، هناك العديد من الضغوط التي يتعرض لها العاملون، والتي تشعرهم بالضيق، والتوتر، الأمر الذي من شأنه إحداث تأثير سلبي عليهم، وتكمن خطورة استمرار هذه الضغوط في آثارها السلبية منها المؤثرات على مستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الايجابية على الفرد كالسعادة والطمأنينة والرضا والتقدير العامل للذات ، وعكس ذلك عندما يختفي مستوى الاستغراق فيتضح تأثيرات السلبية على مشاعر الأستاذ في الوقت الحالي الذي ضرب العالم نتيجة وباء كورونا الذي فرض التعليم عن بعد على المؤسسات الجامعية من خلال هذا أراد الباحثان معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي من خلال التساؤلات التالية :

- 1- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد ؟
- 2- هل توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد تعزى لمتغير الرتبة المهنية ؟
- 3- هل توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد تعزى لمتغير الأقدمية ؟
- 4- هل توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد تعزى لمتغير الجنس ؟

(2) فرضيات الدراسة:

- 1- يوجد مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد.
- 2- توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد تعزى إلى متغير الرتبة المهنية.
- 3- توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد تعزى إلى متغير الأقدمية.
- 4- توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد تعزى إلى متغير الجنس.

(3) أهداف الدراسة:

نود من خلال هذه الدراسة تحقيق بعض الأهداف التي يمكن أن تمكننا من معرفة الدور الحقيقي الذي يلعبه الاستغراق الوظيفي لدى مؤسسات التعليم العالي في ظل التعليم عن بعد والتي نذكر منها ما يلي :

- 1- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الاساتذة في ظل التعليم عن بعد.
- 2- معرفة الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة حسب متغير الرتبة المهنية.
- 3- معرفة الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة حسب متغير الأقدمية.
- 5- معرفة الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة حسب متغير الجنس.

(4) أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة في ما يلي :

1- إن الدراسة الحالية تتناول موضوع الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة في ظل التعليم عن بعد وهنا تبرز أهمية التعليم عن بعد خاصة في الوقت الحالي.

2- تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على مدى الاستفادة من الاستغراق الوظيفي في ظل التعليم عن بعد وما هي السلبيات والايجابيات

4- دراسة المشكلات التي تشكل عائقا في سبيل الإستفادة القصوى من الاستغراق الوظيفي في ظل التعليم عن بعد

5- محاولة التعرف على الدور الذي يمكن أن يقوم به الاستغراق الوظيفي في مجال التعليم عن بعد

(5) التعريفات الاجرائية لمفاهيم الدراسة :

5-1- **الاستغراق الوظيفي**: هو شعور اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بالحماس والراحة النفسية أثناء تأدية مهامهم بحيث يتطلعون إلى تقديم جهد من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منهم ، والقدرة على إعطاء أفضل ما عندهم ، ويستدل عليه من خلال اجابات افراد العينة على مقياس الاستغراق الوظيفي

5-2- **التعليم عن بعد**: هو العملية التعليمية التي تتم من خلال تفاعل اساتذة وطلبة كلية العلوم الاجتماعية عبر الأنترنت عن طريق مختلف وسائل التواصل الالكتروني من اجل نقل وتلقي المعلومات.

5-3- أساتذة كلية العلوم الاجتماعية: هم الاساتذة الذين ينتمون الى كلية العلوم الاجتماعية، والذين يزاولون عملهم بها بموجب عقد عمل بصفتهم كأساتذة دائمين أو مؤقتين.

(6) الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي في ظل التعليم عن بعد وتناولته من زوايا مختلفة ، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية ، وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الإستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها ، مع تقديم تعليقا عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف بين الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية ، ويود الباحثان أن يشيران إلى أن الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاءت في الفترة الزمنية بين (2007) و(2013) وشملت جملة من الأقطار والبلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني والجغرافي وفيما يلي نقدم عرضا لهذه الدراسات ثم نبين جوانب الاتفاق والاختلاف بينها ، وأخيرا جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية

6-1- دراسة (المنطاوي، 2007) : بعنوان أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام المصرية)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص ثقافة المنظمة في إحدى المؤسسات الصحفية الرائدة في مصر وهي مؤسسة الأهرام ، وتحديد مدى تأثير ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي و تحديد أي خصائص الثقافة أكثر تأثيراً على الاستغراق الوظيفي ، وتقدم بعض المقترحات التي قد تفيد في بيئة الأعمال المصرية لزيادة درجة الاستغراق الوظيفي للأفراد من خلال تطوير ثقافة المنظمات وخاصة في مجال الصحافة.

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

1. تكشف هذه الدراسة دلالة نظرية هامة توضح دور ثقافة المنظمة في التأثير على الاستغراق الوظيفي للأفراد ومن ثم تعد هذه الدراسة إضافة على محددات الاستغراق الوظيفي والتي تتمثل في المتغيرات الشخصية للفرد (السن، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية) والمتغيرات الوظيفي الممثلة في خصائص بيئة العمل.

2. تؤثر كلا من خاصية المنافسة والقدرة على التكيف على الاستغراق الوظيفي مما يعني أهمية هذه الخصائص في زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي مما يوضح اهتمام المؤسسة محل الدراسة بهذه الأبعاد والتي تتناسب مع طبيعة عملها في مجال الصحافة حيث تنتمي حدة المنافسة بين المؤسسات الصحفية لتحقيق ما يسمى بالسبق الصحفي وخلق ميزة تنافسية مما يساعد في خلق روح المبادرة لدي الأفراد لتحقيق المزيد من التميز والنجاح ومن ثم زيادة استغراقهم في وظائفهم.

6-2- دراسة (Azeem،2010) : بعنوان " تأثير قوة الشخصية والإستغراق الوظيفي على الإرهاق الوظيفي بين المدرسين في إحدى الجامعات المركزية في الهند "

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير قوة الشخصية والاستغراق الوظيفي على الإرهاق الوظيفي بين المدرسين في إحدى الجامعات المركزية في الهند

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة :

1. الشخصية القوية والجريئة ذات الاستغراق الوظيفي تكون اقل عرضة لإرهاق الوظيفي لما تتميز به من التزام وقبول التحدي و المراقبة الذاتية .

2. وجود علاقة سلبية بين المتغيرات الشخصية القوية ذات الجرأة والاستغراق الوظيفي والمتغيرات تعرضها للإجهاد الوظيفي .

6-3- دراسة (Wickramasinghe, 2011) : "الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي والتدوير الوظيفي وعلاقته بضعف الإنتاج في سيرلانكا"

هدفت هذه الدراسة إلى كشف تأثير الانغماس الوظيفي كعامل وسيط بين الدعم التنظيمي المدرك والتدوير الوظيفي في شركة تتبع نظام (intention turnover) في سيرلانكا. وتم أخذ عينة عشوائية تضم 616 موظفاً يعملون في شركات تصنيع الملابس، وتم استخدام الاستبانة كأداة مسحية واستخدام تحليل الانحدار لاختبار الفرضيات.

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

1. يرتبط الرضا الوظيفي سلبياً مع معدل التدوير الوظيفي.

2. يرتبط الدعم التنظيمي المدرك إيجابياً مع الرضا الوظيفي، وسلبياً مع معدل التدوير الوظيفي.

وكانت من أهم توصيات هذه الدراسة:

1. تنصح الدراسة الشركات العاملة في س يرلانكا بالاهتمام بالدعم التنظيمي وذلك عن طريق التوزيع العادل للمكافآت والمزايا الإضافية بالإضافة للفوائد الاجتماعية مثل الاحترام ودعم القادة للمرؤوسين وتقدير مساهمات موظفيها، لأن ذلك سيزيد مستوى الإنتاج.

2. توصى ال دراسة بخفض معدل التدوير الوظيفي وذلك من خلال زيادة الدعم التنظيمي المقدم للعاملين الذي يؤدي بدوره لزيادة الانغماس الوظيفي.

6-4- دراسة (عبد الغني، 2012) بعنوان: أثر أبعاد العدالة التنظيمية على مستوى الاستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع البنوك بمحافظة الدقهلية)

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى إدراك العاملين في تلك البنوك للعدالة التنظيمية وكذلك الوقوف على مستوى استغراقهم الوظيفي، ثم تحديد تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالعاملين بتلك البنوك.

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة :

1. عدم وجود فروق معنوية بين مدى إدراك العاملين بفئتي البنوك موضع الدراسة للعدالة التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية.

2. عدم وجود فروق معنوية بين مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالعاملين بكل من فئتي البنوك موضع الدراسة.

3. كما ثبت أن أكثر أبعاد العدالة التنظيمية تأثيراً على مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالعاملين بفئتي البنوك موضع الدراسة هو العدالة التوزيعية.

6-5 دراسة (العبادي، 2012) بعنوان: (استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال- دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة استراتيجيات الاستغراق الوظيفي كمنهج لتحقيق الأداء العالي على عينة من الموظفين العاملين في القطاع المصرفي العراقي، إذ بلغت عينة البحث (105) موظف. ويقوم البحث على فرضيات أساسية تتمثل بأن استراتيجيات الاستغراق الوظيفي ترتبط

إيجابياً بأبعاد الأداء العالي وقد استخدم الباحث مقياس (Armstrong, 2009) كأداة رئيسية لجمع البيانات وتم الاستعانة بعدد من الوسائل الإحصائية لإثبات صحة فرضيات البحث. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

1. تبحث المصارف دائماً عن تحقيق الأداء العالي وبالتالي فهي تجد طريقة للحصول على الميزة التنافسية في القطاع المصرفي، لذا يعد الاستغراق الوظيفي استراتيجياته أحد الطرائق لتحقيق الأداء العالي وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية على المصارف الأخرى.

2. في المنظمات المعاصرة، فإن استراتيجيات الاستغراق الوظيفي هي وسائل جوهرية لتطوير قوى العمل التي تمتلك كل القدرات والدوافع والتحويل الضروري لإيجاد والمساهمة بطرق جديدة لتحقيق الأداء العالي في العمل وبشكل فاعل وكفاء.

3. يمكن للعمل بحد ذاته أن يخلق الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى التحفيز الذاتي، وزيادة الاستغراق الوظيفي وبالتالي انعكاس ذلك على تحقيق الأداء العالي.

وكانت من أهم توصيات هذه الدراسة:

1. ينبغي أن تقوم المصارف عينة الدراسة برفع الأداء العالي في عملها وذلك عن طريق توحيد هدف المصارف وغرضها، بالإضافة إلى تشجيع الموظفين نحو الانغماس بالعمل الجماعي والإفادة من المقدرات الجوهرية والعمل على تشجيعهم عند تنفيذ استراتيجيات الاستغراق الوظيفي وكذلك تشجيع التعلم من التجارب السابقة.

2. ضرورة التركيز ومن قبل المصارف على مفهوم الاستغراق الوظيفي إذ يعدّ من المفاهيم المهمة التي تؤثر على أداء العمل، وجذب واستبقاء الموظفين والحفاظ عليهم.

3. يتم تعزيز الاستغراق الوظيفي إذا امتلك الموظفون صوت يستمع إليه م، وهذا يتيح لهم تغذية أفكارهم ووجهات نظرهم بشكل متنامي ويشعرون بأنهم يؤدون مهامهم على أكمل وجه.

6-6- دراسة (نصار، 2013) بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي (دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي)

هدفت الدراسة إلى مقارنة تأثير عوامل جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي للموظفين العاملين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث والموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم الحكومي. واستخدمت الباحثة لتحقيق هذه الهدف المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة على عينة دراسة بلغت 406 موظف من مجتمع دراسة مقداره 1257 موظف مصنفيين إلى مدير مدرسة ومساعد مدير مدرسة.

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث وفي وزارة التربية والتعليم الحكومي.

2. درجة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ولدى الموظفين في وزارة التربية والتعليم جيدة جداً، ويرجع ذلك إلى ظروف دينية، اجتماعية، سياسية، ووظيفية.

وكانت من أهم توصيات هذه الدراسة:

1. رفع مستوى الرواتب لتتلاءم مع الوضع الاقتصادي في البلد وتكفي لإشباع حاجات العاملين مما يرفع من شعور الموظف بالأمن الوظيفي والاستقرار المادي وينعكس بشكل إيجابي على معنوياته وإقباله على العمل.

2. تحسين نظام المكافآت بحيث ترتبط بكفاءة وأداء العاملين، فهذا يشعر الموظف بعدالة الإجراءات المتبعة في منح المكافآت مما يشجع الموظف على تحسين أدائه للحصول على المكافآت

3. زيادة مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات والأخذ بآرائهم فيما يتعلق بحلول مشاكل العمل فهذا يشجع الموظف أنه جزء من كيان المؤسسة وأن آرائه لها دور فعال في النهوض بالمؤسسة مما يدفعه إلى بذل أقصى جهوده للقيام بهذا الدور على أكمل وجه وهذا يعزز استغراق الموظف في عمله واندماجه فيه.

(7)التعليق على الدراسات السابقة :

تختلف الدراسات السابقة التي ذكرناها في بحثنا من حيث مكان إجرائها فبعضها أجري في البلدان العربية كدراسة المنطاوي (2007) بمصر، ودراسة عبد الغني (2012) بمصر، ودراسة العبادي (2012) بالعراق، دراسة نصار (2013) غزة، وبعضها أجري في البلدان الأجنبية كدراسة Azeem (2010) الهند، ودراسة Wickramasinghe (2011) سيريلانكا

7-1- من حيث نوع العينة: هناك تباين من حيث أفراد العينة التي أجريت عليها الدراسات السابقة بعضها أجريت على الأساتذة كدراسة Azeem ودراسة نصار أما دراسة المنطاوي ودراسة عبد الغني ودراسة العبادي ودراسة Wickramasinghe فقد أجريت على الموظفين

7-2- من حيث أدوات البحث: لقد اختلفت الدراسات من حيث نوع الأداة المستخدمة، فقد استخدمت بعض الدراسات الاستبيان من اعداد الباحث نفسه ومنها من استعمل المقياس .

7-3- من حيث النتائج: يتضح من أغلب الدراسات السابقة أن هناك تباين في النتائج فمن خلال العرض السابق، وجد أن جميع الدراسات السابقة فيما يخص الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين والأساتذة .

الفصل الثاني: الاستغراق الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الاستغراق الوظيفي
- 2- تعريف الاستغراق الوظيفي
- 3- نشأة الاستغراق الوظيفي
- 4- ابعاد الاستغراق الوظيفي
- 5- اهمية الاستغراق الوظيفي
- 6- العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي
- 7- أساليب تنمية الاستغراق الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

يعد الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة الظهور بسبب التغيرات التي تشهدها المنظمات، وذلك كونًا تحقق الفاعلية الذاتية في العمل مما يكسبها ميزة تنافسية ويفظ لها مكانتها؛ إذ إنّ تعزيز فاعلية الفرد الذاتية تمكنه من التكيف والتواءم مع بيئة العمل، وبناء على ذلك يُعتبر الاستغراق الوظيفي عاملاً رئيسياً لزيادة الدافعية لدى الموظفين مما يحسن من أدائهم، ويحقق لهم الرفاهية ولمنظماتهم الولاء.

كما يرى البعض أن الاستغراق الوظيفي أحد الأبعاد الرئيسة لفهم سلوك الأفراد، باعتبار أنه مؤشر يعكس عدة متغيرات سلوكية كالغياب، والرضا، والأداء والإنتاجية، ودوران العمل، كما يُعد من القرائن الدالة على مدى ثراء الوظيفة وجودة التصميم. (زناتي، 1997، ص271)

1) مفهوم الاستغراق الوظيفي:

يمكن أن نشير إلى معنى الاستغراق الوظيفي بأنه توجيه الموظف لكل ما يمتلك من طاقات جسدية ومعرفية وعاطفية نحو تنفيذ المهام المنوطة به، وحتى يصل لذلك لا بد أن يتوافر لديه استعداد عال للعمل يدعمه وقدرات جسدية وفاعلية ذاتية، مع تجنب الأثر السلبي للعوامل الخارجية.

ويتحقق أيضًا الاستغراق الوظيفي عندما يشعر الموظف بالأمن والثقة في علاقاته مع الرؤساء والزملاء، بالإضافة لانسجامه مع عادات المنظمة، وشعوره بقيمة العمل الذي يقوم به، والذي يتضح من خلال ما أنجز من مهام، ومدى انسجام قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف منظمته. (العززي، 2017، ص15)

لذا فإن امتلاك العاملين مستوى عالٍ من الانغماس في العمل، والحماس والعمل بكفاءة، سيمكن المنظمة من تحسين مستوى الأداء التنظيمي، وكسب سمعة جيدة. (Miller, 2008, p8)

بناء على ما سبق، فإن رفع مستوى أداء الموظفين للوصول إلى درجة عالية من الأداء المنظمي يتحقق عندما تتوافر الظروف والعوامل التي تشجع على استغراق العاملين كالتمكن، والمشاركة في اتخاذ القرار، والعدالة، وبناء الثقة، والأجور والمكافآت والعمل الجماعي (المغربي، 2004، ص40)

ويُمثل الاستغراق الوظيفي تلك الحالة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها مُستشعراً أهميتها، فالأمر مرتبط هنا بالناحيتين العقلية والعاطفية معاً، ذلك أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بعدة مؤثرات كالمستوى العاطفي الذي يظهر من خلال الآثار الإيجابية التي تنعكس على الموظف؛ مثل : مشاعر السعادة والرضا وتقدير الذات، وعلى النقيض من ذلك تتضح الآثار السلبية؛ كالقلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي (ماضي، 2014 ، ص25)

وفي ضوء ذلك، يمكن تجميع مفاهيم الاستغراق الوظيفي في ثلاثة عناصر جوهرية هي:

- يمثل العمل الاهتمام الأساس في حياة الفرد؛ لأنه يشبع احتياجاته الرئيسية، ويشكل هويته.
- المشاركة الفاعلة للفرد في العمل التي تحقق له الاستقلالية، وتقدير الذات من خلال صنع القرار.

- يُعتبر الأداء الوظيفي الأساس لتحقيق الذات، حيث يشعر الفرد بقيمة ذاته . ونستنتج مما سبق أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يتضمن رغبة وقدرة الفرد على مساعدة المنظمة بالمضي قدماً نحو تحقيق أهدافها، إضافة إلى وجود رابطة عاطفية إيجابية تجمع الموظف بمنظّمته، ورغبته في تجاوز الدور الطبيعي في العمل، وبذله مزيداً من الجهد لتنفيذ مهامه. (العنزي، 2017 ، ص16)

و يعبر مفهوم الاستغراق الوظيفي عن مدى الأهمية للوظيفة في حياة الفرد من ناحية ومدى استعدادة للمحافظة عليها، وبذل أقصى جهده للوفاء بمتطلبات تلك الوظيفة من ناحية أخرى .

فالاستغراق يعني محبة الفرد لعمله، ولذا ففي الغالب يلاحظ على الأشخاص ذوي المستوى العالي من الاستغراق الوظيفي اهتمامهم بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر، وتركيز أغلب الجهود في عملهم؛ وبالتالي يُبدون أعلى مستويات الأداء. (محمود، 2013 ، ص39)

(2) تعريف الاستغراق الوظيفي:

تعددت تعريفات الباحثين للاستغراق الوظيفي من عدة زوايا، يمكن استعراض بعضها فيما يلي:

- هو مقدار ما يُقدمه الفرد من جهد وفكر وما يبديه من مشاعر تجاه وظيفته، بحيث ينعكس أثر ذلك على تقديره لذاته وإشباع حاجاته. (يوسف، 2011، ص69)

- هو محبة الفرد لعمله و اهتمامه بالعمل المرتبط به ، بحيث يعمل بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر ممن لا يحبون وظائفهم. (المغربي، 2004، ص 14)

- هو الارتباط النفسي بين الفرد و وظيفته، بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بُعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته. (زناتي ، 1997، ص58)

- ويعرف كذلك بأنه مواقف الأفراد الإيجابية تجاه منظماتهم وخلق قيمة لها؛ بحيث يدركون محيط

العمل، ويسعون إلى تحسين الأداء الوظيفي؛ وبالتالي تحقيق المنافع لمنظمتهم.

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الاستغراق الوظيفي بأنه: "الاتجاه الإيجابي الذي يصل إليه الفرد تجاه وظيفته، بحيث يشعر بالاندماج العاطفي والذهني والجسدي مع هذه الوظيفة؛ مما يساهم في رفع الفاعلية التنظيمية داخل المنظمة، ومن ثم يحقق الرضا والولاء والانتماء تجاه منظمته".

3) نشأة الاستغراق الوظيفي:

بدأ ظهور مصطلح الاستغراق الوظيفي حين صاغه ويليام كاهن William A. Kahn عام في مقالة في أحد المؤتمرات بعنوان: الظروف النفسية للاستغراق الوظيفي أو الانعزال عن العمل، إلا أن أصله يعود إلى تجربة ألتون مايو Mayo في شركة هوثورن ويسترن إلكترونيك بشيكاغو في الولايات الأمريكية المتحدة ما بين عام 1927 إلى 1932 ، حين قام فريق من الباحثين بدراسة ظاهرة التمرد، وعدم الرضا عن العمل من قِبَل العاملين في الشركة، والتي كان من نتائجها:

- أن العاملين يستجيبون للإدارة كأعضاء في مجموعات لا أفرادا.
- أن القيادة الفاعلة هي التي يتم فيها مشاركة العاملين والاهتمام بمشكلاتهم.
- للجانب الإنساني دور كبير في تحديد إنتاجية العامل.
- للحوافز المعنوية أثر على تحفيز العاملين.
- طاقة العاملين لا تحدد بناء على الطاقة الجسدية، وإنما بناء على طاقتهم الاجتماعية من حيث شعورهم بالرضا والتوافق مع رؤسائهم، والتعاون بينهم وبين زملائهم من جهة أخرى (شرف معوض، 2012 ، ص61)

أما ظهور مفهوم الاستغراق الوظيفي بالمعنى فكان في الربع الثاني من القرن العشرين الميلادي خلال دراسات الباحثين التي اتسمت غزارتها في الفترة من 2000 إلى 2010 حتى إنها بلغت أكثر من 1600 بحث. (Schaufeli,2013,p44)

وبعد بلورة مفهوم الاستغراق الوظيفي ونمو ملامحه مع بداية الألفية الثالثة، بدأ بعض الباحثين يتجه نحو توظيف هذا المفهوم في المجال التربوي، وخاصة أنه يركز على الاندماج والانغماس في العمل وبذل الجهد والشعور بالرضا الوظيفي من قِبَل العاملين (معوض، 2017 ، ص16)

وقد كانت دراسات الاستغراق الوظيفي سابقا تهتم بالظروف التنظيمية التي تؤدي إلى الاستغراق الوظيفي كالدافعية ومعنى العمل وكفاءة الإشراف والحوافز وغيرها، حيث اتجهت فيما بعد إلى التركيز على المتغيرات الاجتماعية المؤثرة في الاستغراق الوظيفي مثل: العادات والتقاليد والقيم (نجم، 2011، ص6)

(4) أبعاد الاستغراق الوظيفي:

اختلفت الدراسات في تحديد الأبعاد التي يستدل بها على مستوى الاستغراق الوظيفي، وربما يكون السبب في ذلك سعة هذا المصطلح من حيث تأثيراته وعلاقاته من جهة وتعدد مداخله من جهة أخرى، وقد اعتمدت أغلب الدراسات على نموذج بيكر (Bakker) الذي صنّف أبعاد الاستغراق الوظيفي إلى ثلاثة أبعاد هي: الحماس، والإخلاص، والانهماك.

وكذلك نموذج رتش (Rich) الذي يحدد مستوى الاستغراق الوظيفي من خلال الأبعاد الثلاثة التالية:

4-1- الاستغراق الإدراكي المعرفي : ويقصد به انغماس وانهماك الموظف بشكل كامل في ممارسة العمل، وتجاهله للمنافسة، والتركيز بشكل مكثف على إنجاز المهام التي أعطيت له . (علي، 2017 ، ص25)

4-2- الاستغراق العاطفي : ويعني وجود تلك العلاقة القوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الموظف وبين وظيفته، مما يولد لديه مشاعر الفخر والحماس والإلهام مما يؤدي لارتباطه القوي بمنظمته وعدم قبول البدائل مهما تعددت الامتيازات المقدمة له. (علي، 2017، ص25)

4-3- الاستغراق الجسدي: بمعنى توجيه الموظف كل طاقاته المادية ونشاطه البدني لاستكمال مهام وظيفته، ويتفاوت الاستغراق المادي بين الانخراط الخامل والانخراط النشط (Rich,2010,624)

(5) أهمية الاستغراق الوظيفي:

يعد الاستغراق الوظيفي من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين؛ إذ إن الطاقة والحماس تساعد على إبراز طاقات الأفراد الكامنة؛ مما يعزز مستويات الدافعية وجودة العمل، ويشجع الأفراد على القيام بمزيد من الأدوار الإضافية، الأمر الذي يؤثر إيجابياً في تحقيق أداء عالٍ داخل المنظمة. وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي على المستوى التنظيمي فيما يلي:

5-1- الأداء التنظيمي: يؤثر الاستغراق الوظيفي بشكل إيجابي على عددٍ من مؤشرات الأداء التنظيمي كالإنتاجية، والربحية، ودوران العاملين، والكفاءة، والرضا، والفاعلية.

5-2- إنتاجية الأفراد العاملين: غالباً ما يكون الأفراد المستغرقون في عملهم أكثر إنتاجية ورضاً وقناعة والتزاماً بالعمل، وأقل تسرباً إذا ما قارناهم بزملائهم الأقل منهم استغراقاً في العمل، فهم يبادرون للتجديد والتطوير والاستجابة للفرص، فضلاً عن تأثير الاستغراق الوظيفي في رفع مستويات الرضا الوظيفي، وتعزيز مستويات الالتزام التنظيمي، وتحسين مستويات الصحة النفسية، وتعزيز القدرة على القيام بالأدوار الوظيفي.

5-3- الاحتفاظ بالعاملين والمواهب: إذ يلعب الاستغراق الوظيفي دوراً كبيراً في ما يولده من نوايا حسنة لدى الأفراد في التمسك بوظائفهم وعدم التسرب منها، لما تحققه لهم من استقرار وظيفي.

5-4- التغيير التنظيمي الناجح: حين يكون لدى العاملين مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي فإنهم يكونون مهتمين ومؤثرين جداً في إبداع المنظمة؛ وذلك بجعل المنظمة قادرة على تطبيق التغيير والتكيف مع المتغيرات البيئية. أما على مستوى العاملين؛ فتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في النقاط التالية: (محمود، 2013، ص81)

1- المساهمة في تحسين نوعية حياة العاملين ومعيشتهم .

2- زيادة الرغبة في العمل والبقاء في المنظمة.

3- الرضا المتزايد في العمل .

4- ازدياد الجهد الذي يبذله الفرد في عمله؛ وفي المقابل ينخفض التعب في العمل .

5- تزايد المواطنة التنظيمية للعاملين .

6- نمو المشاعر الإيجابية تجاه منظماتهم كاحترام والثقة .

(6) العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي:

إنَّ تعزيز الاستغراق الوظيفي داخل المنظمة، وتطوير استراتيجياته لا يتم إلا في ضوء العوامل

التي تؤثر فيه، والتي يمكن أن نصنفها كما أشارت المتولي إلى ثلاث فئات:

6-1- السمات الشخصية : والمتعلقة بالفرد وتتمثل في : نوعه وعمره، ومستوى تعليمه وأقدميته

في الوظيفة، وحالته الاجتماعية ونمط شخصيته.

6-2- ظروف العمل : وترتبط ببيئة العمل؛ وتشمل: القيادة، والمشاركة في اتخاذ القرارات،

وحجم المنظمة.

6-3- التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية، بمعنى التداخل والتفاعل بين الأفراد

وظروف العمل. (المتولي، 2013، ص440)

(7) أساليب تنمية الاستغراق الوظيفي:

حتى تستطيع المؤسسات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى عاملها لا بدَّ أن تكون لدى القائد

المهارات القيادية التي تتناول الجوانب التنظيمية والعلاقات الإنسانية، ولذا لا بدَّ أن تظهر

مؤشرات أو محكات لدى القائد يتمكَّن من خلالها من تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين،

وتتمثل هذه المؤشرات، فيما يلي:

7-1- القدرة على إدارة الجوانب الفنية: أي تنظيم العمل داخل الموقع التنظيمي، وفاعلية القائد

الأدائية والتنظيمية كتفويض السلطة وتنمية الكوادر، والقدرة على التنبؤ بالمشكلات وحلها.

7-2- قدرة القائد على إدارة العلاقات الإنسانية: من أهم الممارسات القيادية وتتطلب الفهم

العميق للسلوك الإنساني، كإدارة العلاقات والاحتفاظ بالدور ومواجهة الصراع.

- 7-3- تثمين الجوانب الأخلاقية والقيمية: والتي تلعب دورًا فاعلاً في تحقيق الاستغراق الوظيفي بعيداً عن المطالب الشخصية المتكرسة في البيئة التنظيمية؛ كضعف الوازع الديني والانتهازية والأنانية وانخفاض الوعي، والانسياق وراء قيم الثقافة السلبية السائدة.
- 7-4- فاعلية نسق الاتصال، وتعزيز التواصل لمساهمته في التعاون بين الأفراد، وقبول القرارات الإدارية، وتحقيق الأهداف التنظيمية.
- 7-5- الانسجام وعدم التناقض مع القواعد التنظيمية: وذلك أنّ القرارات الواضحة من أهم متطلبات السلطة التنظيمية، وتحقيق الضبط التنظيمي والمرونة والواقعية بما يتوافق مع واقع المنظمة وطموحات العاملين.
- 7-6- مراعاة ظروف العاملين الاجتماعية والتنظيمية: إذ ليس بمقدور القيادة أن تتغاضى عن الظروف الاجتماعية للعاملين؛ حيث إن الإحجام عنها كفيل بخلق جو من الصراعات التي تبدو في عدم قبول القرارات الإدارية، مع عدم الاعتراف بشرعية السلطة التنظيمية.
- خلاصة:**

انطلاقاً من الدور الحيوي الذي يؤديه الاستغراق الوظيفي لتحقيق الأداء الجيد، وفضلاً عن الاهتمام الكبير الذي توليه منظمات الأعمال في إعداد وتطوير قدرات أفرادها الكامنة والتي من شأنها تحقيق التميز في الأداء، لذلك فإن الاستغراق الوظيفي يعتبر أحد المفاتيح المهمة للمنظمات التي تطمح إلى تحقيق أعلى مستويات النجاح .

الفصل الثالث: التعليم عن بعد

تمهيد

- 1- مفهوم التعليم عن بعد
- 2- أنواع التعليم عن بعد
- 3- أهداف التعليم عن بعد
- 4- عناصر التعليم عن بعد
- 5- تجارب ناجحة عن التعليم عن بعد
- 6- أساليب التعليم عن بعد
- 7- عيوب التعليم عن بعد

خلاصة

تمهيد:

إن الزيادة في كفاءة أشكال التعلم عن بعد وأساليبه جاءت نتيجة التطور الكبير في التقنية المعلوماتية ووسائل الاتصال الحديثة مما أدى إلى رواج استخداماتها التعليمية وظهور أشكال وأساليب جديدة أكثر فعالية منها، هي مقارنة التعلم متعدد القنوات، إذ يمكن ومن حيث المبدأ أن نفرق بين التعلم عن بعد كبديل للتعلم الاعتيادي، إذ يترتب على الالتحاق بمناهج التعلم عن بعد إكمال مرحلة تعليمية أو الحصول على مؤهل، وبين التعلم عن بعد كمكمل للتعلم الاعتيادي في سياق التعلم متعدد القنوات، الذي تقوم فيه أشكال أو أساليب من التعلم عن بعد في ضفيرة حول التعليم في المؤسسات التعليمية النظامية، وقد أصبح التعلم عن بعد، وتعدد قنواته التعليمية، عنصرين أساسيين ومهمين، في منظومة التعلم المتكاملة في المجتمعات المتطورة، ومعروف أن أسس التعليم في البلدان النامية تواجه أو تعاني أوجه قصور ومشاكل متعددة تظهر أن التعلم عن بعد خاصة في سياق التعلم متعدد القنوات يمكن أن يسهم في مواجهتها (اسماعيل عارف العامري، 2001، ص48)

1) مفهوم التعليم عن بعد:

أصبحت ممارسة الأنشطة عن بعد، مثل التعليم والعمل، ضمن الأساليب الرئيسية التي لجأت إليها الدول لمواجهة تداعيات انتشار فيروس "كورونا"، فقد أتاح التقدم التكنولوجي الكبير في مجال الاتصالات إمكانية إدارة دورة تعليمية كاملة دون الحاجة لوجود الطلاب والمعلمين في حيز ضيق من المساحة، والسماح - في الوقت ذاته - باتخاذ التدابير الاحترازية لمنع انتشار "كورونا"، وعلى الرغم من العوائد الإيجابية المتعددة التي يحققها التعليم عن بعد، إلا أنها تواجه

عدة تحديات لا سيما في الدول النامية التي لا تتوفر بها بنية تكنولوجية قوية. (ايمان فخري، 2020)

يقصد بالتعلم عن بعد أو باللغة الإنجليزية "Distance Learning" بأنه الوسيلة التي يباشر بها المعلم وظيفته مع تلاميذه وطلبته عن طريق استخدام الانترنت، لهذا يسمى التعليم عن بعد، ويقصد به أن هناك مسافة بعيدة قد تفصل بين المعلم والطلبة، بغض النظر عن المسافة التي تقطع بينهم، فهم يقومون بالتواصل من أجل القيام بعملية التعليم والتعلم، كما ويعرف التعليم عن بعد أنه "وجود عناصر العملية التعليمية مثل المادة والمنهج والمعلم والطلبة والمقاعد ووسائل الاتصال والأوراق والأقلام ولكن، لا يكون التواصل مباشرا كونه يتم عبر الإنترنت. (ايهاب سلطان، 2003)

ويعرف التعليم عن بعد بأنه وسيلة من وسائل التعليم التي شهدها عصرنا الحالي، عصر التطور والتكنولوجيا، تتمثل علمية التعليم عن بعد في توفير البيئة التعليمية ولكن في العالم الافتراضي، ألا وهو عالم الانترنت حيث تقوم بتوفير الوسائل التعليمية من معلمين وتلاميذ وطلبة ومناهج علمية ويكملون عملية التعليم على الانترنت، صدرت هذه الفكرة من أجل الطلبة الذين لا يستطيعون الذهاب إلى المدرسة أو إلى الجامعة بشكل يومي أو شبه يومي.

كما يعرف التعلم عن بعد بأنه يشمل كافة أساليب الدراسة وكل المراحل التعليمية التي لا تتمتع بالإشراف المباشر والمستمر من قبل معلمين يحضرون مع طلابهم داخل قاعات الدراسة التقليدية و لكن تخضع عملية التعليم لتخطيط وتنظيم وتوجيه من قبل مؤسسة تعليمية ومعلمين. (بادي سهام، 2005، ص32)

تعريف اليونسكو للتعليم عن بعد: هو أي عملية تعليمية لا يحدث فيها اتصال مباشر بين الطالب والمعلم، بحيث يكونان متباعدين زمنيا ومكانيا . ويتم الاتصال بينها عن طريق الوسائط التعليمية الإلكترونية أو المطبوعات.

ولقد إصدارات الجمعية الأمريكية تعريفا للتعليم عن بعد هو "تقديم التعليم أو التدريب من خلال الوسائل التعليمية الالكترونية - ويشمل ذلك الأقمار الصناعية، والفيديو، والأشرطة الصوتية المسجلة، وبرامج الحاسبات الآلية، والنظم والوسائل التكنولوجية التعليمية المتعددة ، بالإضافة إلى الوسائل الأخرى للتعليم عن بعد

(2) انواع التعليم عن بعد : ينقسم التعليم عن بعد من حيث نقل المعلومات الى نوعين :

1-2- النقل المتزامن: حيث يكون الاتصال والتفاعل مباشرة أي في الوقت الحقيقي بين المحاضر والطلاب (الدارسين) في مؤسسات التعليم المختلفة من جامعات ومعاهد ومدارس وذلك في حالة التعليم عن بعد وكذلك هو الوضع عند إقامة بعض الدورات التدريبية من على البعد.

2-2- النقل اللامتزامن: وفي هذا النوع يقوم المحاضر بنقل وتوصيل أو توفير المادة الدراسية بواسطة أشرطة الفيديو، أو عبر جهاز الكمبيوتر أو أي وسيلة أخرى ،والطالب (المتلقي) من الجانب الآخر يتلقى أو يتحصل على المواد في وقت لاحق ، أي ليس في نفس الوقت . (سعاد محمد السيد، 2005)

(3) أهداف التعلم عن بعد: يهدف التعلم عن بعد إلى ما يلي:

أولاً: إتاحة فرص تعليمية لمن فاتتهم فرص التعليم في كافة مراحل التعليم لأسباب عديدة قد تكون سياسية أو جغرافية أو اقتصادية أو اجتماعية، لذلك فإن غاية التعليم عن بعد الأساسية هي مساعدة الذين لديهم الطموح في تنمية أنفسهم وثقافتها وتحسين المستوى التعليمي والاجتماعي والمهني حيث يعجز التعليم التقليدي عن تحقيق ذلك.

ثانياً: إيجاد الظروف التعليمية الملائمة والتي تناسب حاجات الدارسين للاستمرار في التعلم .

ثالثاً: التعلم عن بعد يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع كافة الظروف التعليمية للدارسين مثل ربات البيوت والمزارعين والصناعيين والموظفين.

رابعاً: تحقيق مفهوم جديد للتربية يتلاءم مع الانفجار المعرفي والثورة العلمية والتكنولوجية التي يعيشها العصر الحاضر ويتمثل هذا المفهوم في تأهيل الأفراد ذوي الكفاءة عن طريق التعليم المستمر والتعلم الذاتي في أي وقت وفي أي مكان، دون الالتزام بأن يتم التعليم داخل قاعات المحاضرات.

خامساً: فتح مجالات لبعض التخصصات المستحدثة المزدوجة والبيئية التي يحتاجها المجتمع والتي لا تسمح نظم الكليات التقليدية بتحقيقها.

سادساً: تقديم البرامج الثقافية لكافة المواطنين وتوعيتهم وتزويدهم بالمعرفة، فباستخدام وسائل الاتصال الحديثة كالتلفاز والأقمار الاصطناعية وبث البرامج التعليمية من خلالها فإن الفائدة لا تقتصر على الدارسين فحسب ولكنها تتناول كافة المواطنين. (سناء احمد فتوح، 2020)

4) عناصر التعلم عن بعد: يحتاج التعلم عن بعد إلى توفر شبكة الإنترنت للتواصل من خلالها، وكذلك وجود الطالب أو الدارس الذي يتابع كل ما يخص المادة التعليمية من خلال

مواقع مبرمجة مخصصة لذلك وفق آلية مناسبة لشرح المادة بأسلوبٍ سهل فهمها والاستفادة منها، أيضاً يمكن أن تتوفر حلقات النقاش المباشرة وغير المباشرة بين الطالب والأستاذ، وفي النهاية لا بد من توفر المعلم المسؤول عن متابعة وتقييم أداء الطالب ومنحه العلامات التي يستحقها. (علاء صادق، 2020)

5) تجارب ناجحة للتعليم عن بعد:

يعد التعليم عن بعد أحد أهم المفاهيم والتقنيات الحديثة للتعليم بكافة مستوياته، وقد أصبح هذا النوع من التعليم ركنا مهما للاقتصاد المعرفي، ومن الجدير بالذكر أن التعليم عن بعد، أو ما يُسمى أحياناً التعلم الإلكتروني المحوسب أو التعلم عبر الإنترنت، لا يعني تدريس المناهج وتخزينها على أقراص مدمجة، ولكن جوهر التعليم عن بعد هو النمط التفاعلي، حيث يعني وجود مناقشات متبادلة بين الطلبة وبعضهم، والتفاعل مع المحاضر، فهناك دائما معلم يتواصل مع الطلاب، ويحدد مهامهم واختباراتهم.

وهناك عدة آليات للتعليم عن بعد، إما من خلال تقنية الفيديو كونفرنس "vide conference"، أو المحاضرات المباشرة "Live"، أو قيام الأساتذة والمتخصصين بتسجيل عدد من المحاضرات ووضعها على موقع معين على الإنترنت. وفي هذا الإطار، يمكن استعراض بعض التجارب الناجحة في هذا المجال فيما يلي:

أولاً: الولايات المتحدة: تعد الولايات المتحدة هي الدولة الرائدة بلا منازع في مجال التعليم عبر الإنترنت، حيث تتوفر مئات الكليات عبر الإنترنت وآلاف الدورات التدريبية عبر الإنترنت للطلاب، فقد أشارت دراسة أجرتها عام 2011، مجموعة "سلون كونسورتيوم"، وهي إحدى

المؤسسات الأمريكية الرائدة في مجال التعليم عن بعد، أن 6 ملايين طالب في الولايات المتحدة يتلقون دورة تعليمية واحدة على الأقل على الإنترنت.

ونتيجة تزايد الإقبال على الدورات الدراسية المقدمة عبر نظام التعليم عن بعد، فقد شجع ذلك جامعات أمريكية مرموقة مثل: استانفورد، وبيركلي، وبرينستون، وجامعة كاليفورنيا، وعدد من المؤسسات التعليمية الأمريكية الأخرى، على تقديم دورات تعليمية عبر الإنترنت لأولئك الذين يفضلون هذه الطريقة ولا يستطيعون المشاركة في الصفوف الدراسية بشكلها التقليدي . (كمال يوسف، 2003، ص55)

ثانيا: كوريا الجنوبية: أتاحت البنية التحتية التكنولوجية القوية في كوريا الجنوبية انتشار التعليم عن بعد، حيث إن لديها بنية تعد الأقوى في العالم، فهي تقدم واحدة من أعلى سرعات الإنترنت في العالم، وتتوفر خدمات الإنترنت حتى في المناطق الريفية، مما جعل الوضع مواتيا لازدهار هذا النوع من التعليم، وفي هذا السياق، تشهد كوريا الجنوبية كل عام تزايدا في عدد الطلاب المسجلين في دورات التعليم عن بعد بنسبة تفوق الطلاب الملتحقين بمؤسسات التعليم التقليدية . (محمد محمود، 2001، ص 71)

ثالثا: أستراليا: أصبح التعليم عن بعد خيارا شائعا على نحو متزايد بالنسبة للأستراليين الذين يرغبون في العودة إلى الدراسة دون ترك وظائفهم، فعلى مدار السنوات الخمس الماضية، نما سوق التعليم عبر الإنترنت في أستراليا بنسبة تقارب 20% ، ومن المتوقع حدوث نمو أكبر في برامج التعليم عن بعد التي تقدمها الجامعات الأسترالية، خاصة مع إقبال مزيد من الطلاب الآسيويين، مما يجعل أستراليا أحد أبرز مزودي خدمات التعليم عن بعد. (مصطفى هاشم، 2012)

رابعاً: الهند: نما التعلم عبر الإنترنت في الهند بشكل أسرع من المؤسسات التعليمية التقليدية، حيث تعاني البلاد من أزمة تعليمية كبيرة نتيجة أن أكثر من نصف السكان قد تلقوا تعليماً محدوداً، وفي كثير من الأحيان لا يمتلك المواطنون الهنود الوسائل اللازمة لاستكمال تعليمهم، إما بسبب العوامل المتعلقة بالتكلفة، أو العوامل الجغرافية التي تتمثل في طول المسافات بين المدارس والجامعات والقرى النائية في الهند، وبالتالي أتاح التعليم الإلكتروني المجال لشريحة واسعة من الطلاب الهنود لاستكمال تعليمهم بمراحله المختلفة.

خامساً: ماليزيا: تتقدم ماليزيا بأقصى سرعة فيما يتعلق بفتح فرص جديدة للتعلم عبر الإنترنت، حيث تعد جامعة آسيا الإلكترونية "Asia e- University"، ومقرها كوالالمبور، إحدى أهم الجامعات التكنولوجية في ماليزيا، حيث عملت هذه الجامعة على دعم المواطنين في المناطق التي تعاني من عدم توافر الجامعات، ولكنها تتمتع بإمكانية الوصول إلى الإنترنت، مما سهل انتشار نظام التعليم عن بعد بين المواطنين الماليزيين بل والاسيويين أيضاً، حيث تقدم هذه الجامعة دورات تعليمية عبر الإنترنت لطلاب 31 دولة آسيوية مختلفة، وقامت الجامعة بالدخول في شراكات مع جامعات أخرى لتقديم برامج تتيح الحصول على درجات تعليمية من خلال الإنترنت، حيث تم -على سبيل المثال- تطوير برنامج ماجستير في إدارة الأعمال بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال الدولية في الدنمارك.

سادساً: الصين: تعتبر الصين من أهم الدول التي يزدهر فيها قطاع التعليم عن بعد، حيث يوجد في الصين أكثر من 70 مؤسسة وكلية افتراضية، ونتيجة للتنافس الشديد للحصول على الوظائف هناك، يسعى الطلاب إلى الحصول على مزيد من الدرجات العلمية والدورات التدريبية في عدة مجالات، ليتمكنوا من الحصول على وظائف أفضل. إن ضرورة الاقتصادية قد ولدت فرصة كبيرة لنمو قطاع التعليم عن بعد في الصين. (ايهاب سلطان، 2003)

(6) أساليب التعليم عن بعد:

عن بعد، ومن أهم الأساليب التي أثبتت جدارتها في التعلم عن بعد هي:

6-1- أسلوب التعلّم بالمراسلة: هو إرسال المادة المطبوعة إلى المتعلم ومن ثم يقوم المتعلم بالتعليق عليها وطرح الأسئلة والاستفسارات حولها ومن ثم إعادتها إلي المعلم، ويعد البريد الإلكتروني الآن الوسيلة الأساسية في عمل شبكة الإنترنت ويعد هذا الأسلوب من الأساليب التقليدية للتعلم عن بعد، إذ تفصل بين المعلم والمتعلم مساحة مكانية، وذلك من أجل ملء الفراغ التعليمي، وهذا الأسلوب يمكن أن يمنح الأفراد الكبار فرصة التعلم الجامعي، فضلا عن إمداد العاملين بقاعدة بيانات في أماكن عملهم.

6-2- أسلوب الوسائط المتعددة: ويعتمد هذا الأسلوب على استخدام النص المكتوب من قبل الدارسين، من خلال التسجيلات السمعية والبصرية باستخدام الأقراص المرنة أو المدمجة أو الهاتف والبت الإذاعي أو التلفزيوني، وتؤدي الطباعة العنصر الأساسي لمناهج التعلم عن بعد وقاعدة تنطلق منها كافة النظم أو الأساليب الأخرى لتقديم الخدمات، وهناك أشكال طباعة مختلفة مثل المرجع وأدلة الدراسة والكتب المنهجية.

6-3- أسلوب المؤتمرات المرئية: وهو أسلوب مشابهٌ لأسلوب التعلم الذي يجري داخل الفصل، غير إن المتعلمين يكونون بعيدين (منفصلين) عن معلمهم وزملائهم إذ يرتبطون بشبكات الاتصال الإلكترونية عالية القدرة، والكل يستطيع أن يرى ويسمع من المعلم، وان يوجه الأسئلة ويتفاعل مع الموضوع المطروح من قبل المعلم، لكن هذا الأسلوب يحتاج إلى إعداد مسبق ووقت أطول مما يحتاج إليه الصف التقليدي، إذ يلزم إعداد المادة العلمية والوسائط،

وكذلك تدريب المدرس على سرعة الاستحواذ على انتباه المتعلم واهتمامه، مع تدريب المعلم والمتعلم على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال.

6-4- أسلوب المواد المطبوعة: ويعد هذا الأسلوب الأساس الذي اعتمدت عليه كل النظم أو الأساليب لتقديم المناهج التعليمية، وتتنوع المواد المطبوعة مثل الكتب الدراسية ومخططات المقررات والتمارين والملخصات والاختبارات وغيرها. (ايمان فخري، 2012)

6-5- أسلوب التعلّم الافتراضي: يتم في هذا الأسلوب نقل المادة العلمية والاتصال بين المعلم والمتعلم، وذلك من خلال الويب والبريد إلكتروني، وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب التعليمي حديث العهد، إلا أنه في ازدياد مطرد لدرجة أن التعلّم عن بعد لا يقصد به في أغلب الأحوال إلا هذه التقنية، وقد يكون الاتصال بين المعلم والمتعلم بشكل متزامن أو غير متزامن.

6-6- أسلوب الأقراص المدمجة: وهي من الوسائل الجيدة والمهمة لنقل المعلومات، وتمتاز بقدرتها على تخزين أكبر كمية ممكنة من المعلومات والبيانات وإعادة تشغيلها بطريقة عالية الجودة، لهذا كثر استخدامها بشكل واسع في التعلّم عن بعد، إلا أن المواد الدراسية تبقى مقيدة ضمن الحدود التي يتم وضعها من مصمم البرامج إذ لا يستطيع المتعلم تصحيح الوسيلة، وهي تساعد على التعلّم الذاتي، لكن إنتاجها وإعدادها يتطلب وقتاً أطول وتكلفة أكثر.

6-7- أسلوب التعلّم المتفاعل عن بعد: ويقوم هذا الأسلوب على مجمل التفاعل بين المعلم والمتعلم عن بعد من خلال الاتصالات المسموعة والمرئية وقنوات التعليم التي تبث من خلال أو بواسطة الأقمار الصناعية. (كمال يوسف، 2003، ص112)

(7) عيوب التعلّم عن بعد: بطبيعة الحال هناك مجموعة من الجوانب السلبية أو عيوب التعليم عن بعد، ويمكن تلخيصها كالاتي:

أولاً: الافتقار إلى الكوادر البشرية المؤهلة التي تقوم على تصميم وإنتاج المواد التعليمية والإشراف على سير العملية التعليمية بالشكل السليم.

ثانياً: لن ينال الطلاب فرصة التواصل الجيد مع الأساتذة للإجابة عن استفساراتهم وأسئلتهم حول ما يدرسه بشكل أوضح وأكثر استفاضة مثل الفصول الدراسية بالجامعة.

ثالثاً: تتطلب الدراسة رقابة ذاتية والتزاماً كبيراً نابغاً من الطالب حتى يستطيع إنجاز مهامه الدراسية وتكليفاته بدون جدول دراسي زمني محدد.

رابعاً: قلة التواصل مع زملاء الدراسة والاستفادة من خبراتهم وتجاربهم.

خامساً: قد تتميز المادة الدراسية المقدمة على الإنترنت بقلّة المواد السمعية والبصرية التي تتوفر في المواد المعروضة بالفصل الدراسي.

سادساً: يتطلب هذا النوع من الدراسة أن يكون الطالب على دراية كافية باستخدام التكنولوجيا للتأكد من الاستفادة الكاملة بالمادة الدراسية.

فهذه العيوب يجب أخذها بعين الاعتبار عند اختيار التعليم عن بعد لتقييم مدى استفادة الطالب من هذا النظام التعليمي. (سناء احمد، 2020)

خلاصة:

عند النظر إلى فوائد التعليم عن بُعد؛ سوف نجد أنه يجمع بين مزايا التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني معاً؛ حيث أنه يوفر طريقة اتصال بين الطالب والمعلم يتم من خلالها شرح وفهم ودراسة المقررات الدراسية بالاعتماد على وسائل إيضاح متعددة، فضلاً عن أنه وسيلة جيدة تدفع الطالب إلى البحث والاستكشاف في مواقع الويب والبرامج المختلفة من أجل الوصول إلى المعلومات بنفسه؛ وهي بالطبع أهمية وميزة لا يستهان بها، ولقد ساعد التعليم عن بُعد أيضاً في التخلص من جزء كبير من الفاقد التعليمي نظراً إلى أنه يتيح القدرة على الحضور إلى الحصص والمحاضرات والدورات التدريبية لأي فرد ومن أي مكان.

لذلك فإن الاعتماد على نظام التعليم عن بُعد أمر هام وجيد، ولكن تُجدر الإشارة إلى أن العمل على تطوير هذا النظام وإدخال أحدث التقنيات التكنولوجية إليه؛ إنما هو وسيلة هامة سوف تتمكن الأمم من خلالها من تحقيق الجودة المطلوبة في مستويات التعليم سواء الجامعي أو ما قبل الجامعي.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1-منهج الدراسة

2-حدود الدراسة

3-مجتمع الدراسة

4-عينة الدراسة الدراسة

5-الدراسة الاستطلاعية

6-أدوات جمع البيانات

7-إجراءات تطبيق الدراسة

8-الأساليب الاحصائية

خلاصة

تمهيد:

لا يمكن لأي دراسة الوصول إلى تحقيق أهدافها إلا إذا اتبع فيها الباحث مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمكنه من الوصول إلى المعطيات اللازمة والمتمثلة أساسا في اختيار منهج البحث المناسب والمكان المناسب والمجتمع الذي نود إجراء الدراسة عليه وكذا تحديد الأدوات التي من خلالها يتم جمع البيانات والحقائق حول الموضوع والتي تسمح بتحليل هذه البيانات.

1 (منهج الدراسة:

المنهج هو طريقة تساعد في البحث ولا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عنه وبدون منهج يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي، ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكاناتهم.

واستناداً إلى كتب المنهجية فإن المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها.

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً

لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.(بشير صابح الراشدي، 2000، ص 59).

وبناء على ما سبق ذكره فقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتماشى مع أهداف الموضوع ويساعدنا في دراسة الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد، من خلال تحليل المعطيات والتحقق من فرضيات الدراسة وتفسيرها.

(2) حدود الدراسة:

2-1- الحدود البشرية:

اجريت الدراسة على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط

2-2- الحدود المكانية:

أجريت الدراسة بجامعة عمار ثلجي بالاغواط، على مستوى كلية العلوم الاجتماعية.

2-3- الحدود الزمانية للدراسة:

تم اجراء الدراسة الميدانية من 2021/04/1 إلى غاية 2021/05/30

3) مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والذين يبلغ عددهم 110 أستاذا موزعين على الأقسام التالية: قسم علم الاجتماع 40 أستاذا، قسم علم النفس 47 أستاذا، قسم الفلسفة 11 أستاذا، قسم الجذع المشترك علوم اجتماعية 12 أستاذا.

4) عينة الدراسة:

العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع البحث وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله وعمل استدلالات حول معالم المجتمع، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 55 أستاذا وأستاذة، تم اختيارهم بطريقة عرضية بنسبة 50% من المجتمع الأصلي الذي قدر ب 110 أستاذا .

5-1- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
54.5%	30	ذكر
45.5%	25	أنثى
100%	55	المجموع

يوضح الجدول رقم (01) خصائص عينة الدراسة حسب الجنس حيث يمثل الذكور ما نسبته (54.5 %) من عينة الدراسة وتقدر بـ (30) فرداً، أما الإناث فيمثلن ما نسبته (45.5%) بتعداد (25) فرداً

5-2- توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة المهنية:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة المهنية:

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	13	23.6%
أستاذ محاضر	38	58.2%
أستاذ التعليم العالي	10	18.2%
المجموع	55	100%

يوضح الجدول رقم (02) خصائص عينة الدراسة حسب الرتبة المهنية حيث يمثل أفراد العينة الذين لديهم رتبة استاذ مساعد ما نسبته (23.6%) من عينة الدراسة بتعداد (13) فرداً، ثم فئة الأساتذة المحاضرين يمثلون ما نسبته (58.2%) أي بتعداد (38) فرداً، أما أفراد العينة الذين لديهم رتبة استاذ التعليم العالي فيمثلون نسبة (18.2%) بتعداد (10) أفراد.

5-3- توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية

جدول رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	22	40%
من 11 إلى 19 سنة	27	49.1%
أكثر من 19 سنة	6	10.9%
المجموع	55	100%

يبين الجدول رقم (03) توزيع خصائص عينة الدراسة حسب الأقدمية حيث يمثل أفراد العينة الذين لديهم سنوات الأقدمية أقل من 10 سنوات ما نسبته (40%) وبتعداد (22) فرداً ثم تليها فئة الذين لديهم من 11 إلى 19 سنة أقدمية بنسبة (49.1%) وبتعداد (27) فرداً وفي الأخير نجد فئة أكثر من 19 سنة بنسبة (10.9%) وبتعداد (6) أفراد.

(7) الدراسة الاستطلاعية:

يهدف الباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية في الأساس إلى التحضير للدراسة الميدانية فهي مرحلة مهمة لإنجاز البحث وسلامة معطياته، حيث تسمح بالتعرف على الظروف والإمكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية ومصداقية أدوات جمع البيانات.

وبناء على ذلك فقد قمنا بدراسة استطلاعية بهدف تحقيق ما يلي :

- التعرف على مجتمع الدراسة ومدى إمكانية الحصول على العينة .

- تحديد خصائص مجتمع الدراسة الأصلي.

- بناء اداة البحث والتأكد من مدى صلاحيتها للدراسة

- حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة .

8) أدوات جمع البيانات:

يعتمد الباحث في جمع المعلومات حول الظاهرة المراد دراستها على أدوات القياس وعليها

يتوقف صدق البحوث وقيمتها العلمية على الاختيار السليم للطرق والأدوات التي تمتلك الشروط

العلمية والمنهجية من أجل الوصول إلى أهدافها المسطرة.(محمد مزيان، 1999، ص 58).

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبيان كونه يناسب طبيعة البحث وأهدافه، ولتحقيق أهداف

الدراسة وللكشف عن الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم

عن بعد، قمنا بالاعتماد على استبيان الاستغراق الوظيفي لصاحبه حمادة عمار(2019)، حيث

تكون الاستبيان من قسمين: القسم الأول عبارة عن فقرة توضيحية تتضمن الهدف من الاستبيان

والموضوع الذي يهدف الى دراسته بالإضافة إلى البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية لافراد

العينة والمتمثلة في (الجنس، الرتبة المهنية، الأقدمية)

اما القسم الثاني فقد تضمن مجموعة من العبارات حول الاستغراق الوظيفي والتي بلغ عددها 33 عبارة في الاستبيان الأصلي وتم حذف عبارتين منه ليصبح عدد عبارات استبيان الدراسة الحالية 31 عبارة، وكانت العبارات كلها ايجابية.

أما بدائل الإجابة في الاستبيان فكانت خماسية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (4)

بدائل الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات المقابلة	5	4	3	2	1

- الخصائص السيكومترية لأداة البحث:

اولا: صدق المقارنة الطرفية لأداة البحث:

تعتبر هذه الطريقة من بين الطرق الإحصائية في قياس الصدق وتقوم في جوهرها على مقارنة متوسط درجات الأقوياء في الميزان بمتوسط درجات الضعفاء في نفس الميزان (المقدم عبد الحفيظ، 2003، ص404) ولحساب صدق الأداة بطريقة المقارنة الطرفية قمنا بترتيب أفراد العينة الاستطلاعية (20) من الأساتذة ترتيبا تنازليا من أعلى درجة إلى أدنى درجة ، ثم تم تقسيمهم إلى مجموعتين حسب درجاتهم على المقياس فالمجموعة الأولى تقدر بـ (07 فردا) بنسبة 27% من الذين تحصلوا على درجات مرتفعة من المقياس والمجموعة الثانية تقدر بـ

07 فردا) بنسبة 27% من الذين تحصلوا على درجات منخفضة من المقياس، ثم تم حساب

الفرق بين متوسطي المجموعتين، فتحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (5) الفرق بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا في درجات الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة-ت-	الدلالة الاحصائية
المجموعة الدنيا	7 (27%)	28.8750	1.64208	6	-9.356	0.00
المجموعة العليا	7 (27%)	45.6250	6.23212			

نلاحظ من خلال الجدول ان الفروق دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه نقول بان الإستبيان يتمتع بالصدق وهو قابل للتطبيق على عينة الدراسة.

ثانيا: ثبات أداة البحث:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل الفا (الفا كرومباخ)، وذلك عن طريق نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد تحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (6): يوضح قيمة معامل الفا كرومباخ لمقياس الاستغراق الوظيفي

مجموع فقرات المقياس	قيمة الفا كرومباخ
31	0.783

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل الثبات الفا كرومباخ قد بلغت (0.783) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن تطبيقه على عينة الدراسة.

(9) اجراءات تطبيق الدراسة:

في هذه المرحلة تم توزيع استمارات الاستبيان على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط، وقد تم شرح الهدف من الدراسة وبنودها وفقراتها لكل استاذ بصورة دقيقة وواضحة، وقد تلقينا تجاوبا طيبا من طرف الأساتذة حيث ابدوا تقبلهم لموضوع البحث، وقدموا اجاباتهم بمنتهى الثقة، كما انهم كانوا حريصين على ارجاع استمارات البحث .

بعد استرجاع استمارات البحث تمت معاينتها للتأكد من صلاحيتها وأنها قد استوفت جميع الشروط التي تسمح لنا بتحليلها ومعالجتها احصائيا،وقد كانت جميع الاستمارات الموزعة صالحة للتحليل، حيث قمنا بتفريغ البيانات ومعالجتها احصائيا.

(10) الأساليب الإحصائية:

تم تفريغ نتائج الاستبيان ومعالجتها من خلال برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في حيث استخدمنا الاساليب الاحصائية التالية:

- 1-النسب المئوية والتكرارات لحساب نسبة توزيع الخصائص الشخصية لافراد العينة
- 2- معامل الفا كرومباخ لحساب ثبات الاستبيان
- 3-المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لحساب مستوى الاستغراق الوظيفي.
- 4- اختبار (ت) (t. test) لحساب الفروق في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الجنس.

5- اختبار (anova) لتحليل التباين لحساب الفروق في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الرتبة

المهنية، وحسب متغير الأقدمية

تمهيد:

بعدها تطرقنا في الفصل السابق إلى منهج الدراسة و إجراءاتها وجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وتقديم جملة من التوصيات و المقترحات بناء على نتائج الدراسة.

(1) عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

- نص الفرضية: نتوقع وجود مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد.

جدول رقم(07) يوضح المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى الاساتذة

العينه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة تا	القيمة الفرضية	الفرق في المتوسط	الدلالة الإحصائية
55	83.35	8.97	-7.98	93	-9.65	0.00

نلاحظ من خلال الجدول ان عدد افراد عينه الاساتذة قد بلغ 55 استاذًا، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي (83.35)، و قيمة الانحراف المعياري (8.97)، اما قيمة (تا) فقدرت ب (-7.98)

عند القيمة الفرضية 93، الفرق في المتوسط بلغ (-9.65) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، لان الدلالة الاحصائية (0.00) اقل من (0.01)، وهذا يدل على ان الفرضية تحققت، وان الاساتذة لديهم مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي في ظل التعليم عن بعد.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

- نص الفرضية: توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد تعزى لمتغير الرتبة المهنية.

جدول رقم (08) يوضح تحليل التباين لحساب الفروق في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الرتبة المهنية

مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	قيمة فا	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.05	0.26	1.36	103.96	2	207.93	بين المجموعات
			76.13	52	3959.04	داخل المجموعات
				54	4166.98	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة (فا) قد بلغت (1.36) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، لان الدلالة الاحصائية (0.26) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على ان الفرضية الثانية لم تتحقق، وأنه لا يوجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة في ظل التعليم عن بعد حسب متغير الرتبة المهنية .

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

- نص الفرضية: توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد تعزى لمتغير الأقدمية.

جدول رقم (09) يوضح تحليل التباين لحساب الفروق في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الأقدمية

مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	قيمة فا	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.05	0.87	0.13	10.54	2	20.90	بين المجموعات
			79.73	52	4146.07	داخل المجموعات
				54	4166.98	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة (فا) قد بلغت (0.13) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، لأن الدلالة الاحصائية (0.87) اكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على ان الفرضية الثالثة لم تتحقق، وانه لا يوجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الاساتذة في ظل التعليم عن بعد حسب متغير الأقدمية .

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

- نص الفرضية: توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية ي ظل التعليم عن بعد تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (10) يوضح معامل تا (t-test) لحساب الفروق في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	قيمة تا t-test	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الاستغراق الوظيفي
0.05	0.06	3.45	53	10.13	81.53	30	ذكور
				6.33	85.60	25	إناث

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد افراد عينة الذكور قد بلغ 30 أستاذًا، بمتوسط حسابي (81.53)، و انحراف معياري (10.13)، أما عدد افراد الإناث فقد بلغ 25 استاذة، بمتوسط حسابي (85.60)، وانحراف معياري (6.33)، بدرجة حرية (53) أما قيمة (تا) فقدرت ب (3.45) (17.38) وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، لان الدلالة الاحصائية (0.06) أكبر من (0.05)، وهذا يدل على ان الفرضية لم تتحقق، وانه لا توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الاساتذة تعزى الى متغير الجنس.

(2) مناقشة الفرضيات:

1-2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: أظهرت نتائج الفرضية الأولى بأن أساتذة كلية العلوم

الاجتماعية لديهم مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي في ظل التعليم عن بعد، وهذا راجع إلى ظروف العمل الحالية، والإجراءات المتخذة من طرف الجامعة للوقاية من انتشار فيروس كورونا، ذلك ومثلما جاء في ادبيات البحث ان بيئة العمل أحد أهم العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي فنجد أن الأساتذة يعملون في ظروف تفتقر الى الاستقرار بسبب ما تعانيه الجامعة من تبعات جائحة كورونا التي فرضت نمط جديد من العمل ألا وهو التعليم عن بعد والذي لا يتوفر على اهم عنصر في عمل الاستاذ وهو العملية التفاعلية بين الأستاذ والطالب، مما جعل الأساتذة يفتقرون الى ذلك الجو الذي تعودو عليه داخل أقسام الدراسة، وبحضور الطلبة، كما أنهم ابتعدوا عن جو المشاركة في الاجتماعات واللقاءات الادارية والمشاركة في اتخاذ القرارات والاحتكاك بمسؤوليهم وزملائهم الأساتذة، كل هذا من شأنه أن يؤثر على مستوى

الاستغراق الوظيفي لديهم، وإن كان هذا الأخير محصلة لتفاعل العوامل البيئية والشخصية في العمل فيمكن أن نقول بأن العوامل النفسية والاجتماعية للأساتذة قد كان لها دور كذلك في انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي بسبب انتشار فيروس كورونا في الوسط الجامعي وهناك من الأساتذة أصيب به شخصيا أو فقد أحد أقاربه بسببه، كما أن تجربة التعليم عن بعد لم تكن بالمستوى المطلوب نظرا إلى عدة نقائص أهمها نقص الخبرة لدى بعض الاساتذة في استخدام مختلف وسائط التعليم عن بعد، أو عدم الحرص والجدية في ذلك، وعدم توفر الامكانيات اللازمة لدى بعض الطلبة من حواسيب وشبكات الانترنت، والجدية والالتزام لتلقي المعلومات. كل هذه العوامل يمكن أن تكون سببا في انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية .

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

بينت نتائج الفرضية الثانية بأنه لا توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة حسب متغير الرتبة المهنية في ظل التعليم عن بعد، وهذا راجع إلى أن جميع الأساتذة بمختلف رتبهم (أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، أستاذ التعليم العالي) يخضعون لنفس الظروف المهنية وتتنطبق عليهم نفس القوانين والإجراءات ، فنجد أن الأستاذ مهما كانت رتبته قد تأثر بما أفرزته جائحة كورونا على بيئة العمل في الجامعة، من إجراءات ومستجدات فرضها البروتوكول الصحي الجديد، لا سيما نظام التعليم عن بعد فنجد أن الاساتذة بمختلف رتبهم وجدوا أنفسهم

يعملون خارج أسوار الجامعة يقدمون محاضراتهم و أعمالهم التطبيقية للطلبة عبر الحواسيب والهواتف الذكية، ويتلقون التعليمات من الإدارة عبر الإميلات المهنية ومختلف وسائل التواصل الاجتماعي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عمار حمامة، 2019) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية. ويعزو الباحث ذلك إلى كون جميع الأساتذة باختلاف رتبهم الأكاديمية (هم حملة شهادات عليا) يدركون بنفس القدر أهمية العمل الذي يقومون به، ودوره في ترقيةهم وانتقالهم من رتبة الى أخرى، ودوره كذلك في تبوأهم رتبة اجتماعية مرموقة، وهو ما يبعث الرغبة لديهم في مزاولة هذه المهنة و الحرص على أدائها بشكل أفضل. (حمامة عمار، 2019، ص 148)

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

بالنسبة للفرضية الثالثة وكما جاء في النتائج فإنه لا توجد فروق بين مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد حسب متغير الأقدمية، ونفسر ذلك بأن الفترة الحالية والظروف الاستثنائية التي تمر بها الجامعة بسبب جائحة كورونا كان لها تأثيرا على جميع الأساتذة على اختلاف سنوات الاقدمية لديهم . اما بالنسبة للدراسات السابقة

فلم توجد على حد علمنا دراسة تناولت دراسة الفروق في الاستغراق الوظيفي حسب متغير
الاقدمية لدى أساتذة الجامعة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عدة دراسات من بينها دراسة عمار حمامة (2019) التي توصلت
الى عدم وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة الوادي.

واتفقت كذلك مع دراسة (المغربي، 2004) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية
في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى الى مدة الخدمة.

واتفقت كذلك مع دراسة (نصار، 2013) التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية
حول أثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي تعزى الى عدد سنوات الخدمة في
المنصب الحالي.

كما أن نتائج هذه الفرضية اختلفت مع نتائج دراسات كل من: (صافي ومنصور، 2017)
و(الفضلي 2001) و(رشيد، 1993) التي أظهرت وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا
لمتغير سنوات الخدمة.

2-4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

بينت نتائج الفرضية الرابعة أنه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في مستوى الاستغراق
الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد، وهذا راجع كذلك إلى أن

الأساتذة الذكور والإناث يعملون في نفس الظروف المهنية وتنطبق عليهم نفس اللوائح والقوانين، وهذا ما يفسر عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي لديهم.

وتتنفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عمار حمامة (2019) التي توصلت الى عدم وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة الوادي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم وجود تمييز أو تفريق في تعامل إدارة الجامعة مع الأساتذة على أساس النوع وأن كلا الجنسين يعملان في نفس الأوضاع ونفس البيئة، وبالتالي يحملان نفس القيم الدينية والثقافة المجتمعية والتنظيمية لذلك جاءت إجاباتهم على استبيان الاستغراق الوظيفي متشابهة الى حد كبير، وهو ما يفسر عدم وجود فروق في تقديرات الأساتذة لمستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الجنس. (حمادة عمار، 2019، ص146)



خاتمة

خاتمة

في خاتمة هذا البحث لا يسعنا إلا ان نحمد الله الذي وفقنا إلى بلوغ هذه المرحلة، فقد كان رحلة علمية ممتعة جعلت منا نبذل كل ما في وسعنا للارتقاء بموضوع البحث واخراجه في أحسن صورة.

تم إجراء هذه الدراسة حول الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية في ظل التعليم عن بعد، وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على أنه يوجد مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة. كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق في الاستغراق الوظيفي حسب متغيرات (الأقدمية، الرتبة المهنية ، الجنس). وعلى ضوء هذه النتائج، وما تم الاطلاع عليه من نتائج الدراسات السابقة والتراث النظري حول موضوع الاستغراق الوظيفي والتعليم عن بعد سوف نقدم جملة من المقترحات التي يمكن ان تكون مواضيعا لدراسات مستقبلية

الاقتراحات:

- لم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والأقدمية والرتبة المهنية، لذلك نقترح إجراء دراسات تبحث في الاستغراق الوظيفي لدى الاساتذة حسب متغيرات السن والحالة الاجتماعية والكلية التي يعمل بها الأستاذ .

- نقترح ان تتم دراسة موضوع الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية كالقيادة ونمط الاشراف والعدالة التنظيمية.
- نقترح إجراء دراسة مقارنة للاستغراق الوظيفي بين أساتذة المدارس العليا و أساتذة الجامعة .
- نقترح إجراء دراسة حول اتجاهات الأساتذة نحو التعليم عن بعد في ظل أزمة كورونا.
- نقترح إجراء دراسة حول اتجاهات الطلبة نحو التعليم عن بعد في ظل أزمة كورونا.
- نقترح إجراء دراسة حول تأثير جائحة كورونا على الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الجامعة.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

- 1- إسماعيل عارف العامري(2001)، التربية والتحديات التكنولوجية ، القاهرة: دار الكتاب.
- 2- إيمان فخري(2020)، درس كورونا: تجارب “التعليم عن بعد” لاحتواء الأزمات العالمية، مركز المستقبل للأبحاث والدراسات المستقبلية، 2020 على الموقع:
<https://futureuae.com/ar/Author/Index> تاريخ الولوج 2021 .
- 3- ايهاب سلطان(2003)، التعليم عن بعد: هل يكون حل لازمة التعليم في مصر، على الخط المباشر، 2003، على الموقع : [http://www. middle-east- online](http://www.middle-east-online.com/education) :
2021 ، تاريخ الولوج com/education
- 4- بادي سهام(2005)، سياسات واستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم نحو استراتيجية وطنية لتوظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم المكتبات، الجزائر.
- 5-سعاد محمد السيد(2018)، تجارب من دول العالم ” في مجال ” التعليم الإلكتروني، الموسوعة التعليم والتدريب، على الموقع . <https://www.edutrapedia.com>، تاريخ الولوج 2012.
- 6-سناء أحمد فتوح(2020)، التعليم عن بعد: نظام تعليمي له مزاياه وعيوبه، على الموقع <https://www.arageek.com/edu/online-education>، تاريخ الولوج 2021
- 7-علاء صادق(2002)، الأسس النظرية للتعليم عن بعد، مجلة المعلم، على الموقع <https://www.edutrapedia.com>، تاريخ الولوج 2021.

- 8-كمال يوسف إسكندر ومحمد ذيبان الغزاوي(2003)، مقدمة في التكنولوجيا التعليمية، ط 2، مكتبة الفلاح، الكويت.
- 9-محمد محمود الحيلة(2001)، التكنولوجيا التعليمية والمعلوماتية، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، العين.
- 10-مصطفى هاشم(2012)، مفهوم التعليم عن بعد، موسوعة المستقبل، على الموقع: <https://kenanaonline.com/users/mhae> تاريخ الولوج 2021
- 11- ناهدة زيد الدليمي(2018)، التعلم عن بعد: مفهومه وتطوره وفلسفته، موسوعة التعليم والتدريب، 2018، على الموقع: <https://www.edutrapedia.com>، تاريخ الولوج 2021
- 12- زناتي، محمد ربيع(2017)، الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل،المجلة المصرية للدراسات التجارية، العدد(3) المجلد(21).
- 13- شرف، علية محمد؛ معوض، فاطمة عبد المنعم (2012) ، مهارات الاتصال، الرياض، مكتبة الرشد.
- 14- المتولي، زينب(2013)، أبعاد النجاح المهني الذاتي وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناءي دمياط وبورسعيد،المجلة الصرية للدراسات التجارية،العدد(1)، المجلد(37).
- 15- العنزي، محمد نايف(2017)، أثر ممارسات الاستغراق الوظيفي في الأداء الوظيفي للهيئة العامة لمكافحة الفساد في الكويت، رسالة ماجستير .كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت،الأردن.

- 16- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح(2004)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي:دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، العدد(2)، المجلد(26).
- 17- ماضي، أحمد ديب .(2014)، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 18- محمود، شيلان فاضل(2013)، دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي :دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة آسيا سيل للاتصالات، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، العراق.
- 19- يوسف، هبة بهي الدين(2011)، علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، مجلة دراسات نفسية، العدد(1) المجلد(21)
- 20- نجم، عبد الحكيم أحمد(2011)، العلاقة بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على المدارس الحكومية بمحافظة الدقهلية، المجلة الصرية للدراسات التجارية، العدد(2) المجلد(35).
- 21- محمد مزيان (1999)، مبادئ البحث النفسي والتربوي، ط1، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر.
- 22- علي، محمد جاد الكريم(2017)، أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط.
- 23- حمادة عمار(2019)، علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي -دراسة ميدانية على عينة من اساتذة جامعة الوادي-، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

الملاحق